

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ
АТТЕСТАЦИИ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ВУЗОВ
НА ОСНОВЕ МЕТОДА
ЭЛЕКТРОННОГО ПОРТФОЛИО**



-portfolio

МАТЕРИАЛЫ ПРОЕКТНОГО СЕМИНАРА

ФГОУ ВПО «Сибирский федеральный университет»
Институт педагогики, психологии и социологии
Американский совет по международным исследованиям и обменов IREX

Совершенствование системы аттестации преподавателей вузов на основе метода электронного портфолио

Материалы
проектного семинара

июль 2009г.

Красноярск

УДК
ББК
И41

Ответственный за выпуск: О.Г. Смолянинова

Совершенствование системы аттестации преподавателей вузов на основе метода электронного портфолио//Материалы проектного семинара/ ФГУВПО «Сибирский федеральный университет»; О.Г. Смолянинова- Красноярск, 2009.- 107 стр.

Предназначена для профессорско-преподавательского и административно-управленческого персонала университета. Может использоваться в подготовке магистров по направлению «Менеджмент в образовании».

ФГУ ВПО
«Сибирский федеральный университет»

Семинар был поддержан грантом, представленным Американским советом по международным исследованиям и обменов IREX при поддержке Карнеги Корпорейшен

Организаторы семинара

Первый проректор по науке

и учебной работе СФУ

Первый проректор по развитию СФУ

Начальник управления кадров СФУ

Директор института педагогики
психологии и социологии

Доцент кафедры ИТО ИППС

Ассистент кафедры ИТО ИППС

Инженер лаборатории ИТКТ ИППС

Колмаков Владимир Иннокентьевич

Овчинников Владимир Васильевич

Дорошенко Вера Борисовна

Смолянинова Ольга Георгиевна

Достовалова Елена Викторовна

Лукьянова Ольга Александровна

Назаренко Елена Михайловна

СОДЕРЖАНИЕ

СОДЕРЖАНИЕ.....	3
ПРОГРАММА СЕМИНАРА.....	4
PROGRAMM OF SEMINAR.....	5
ПРЕДИСЛОВИЕ.....	6
КРАТКАЯ СТЕНОГРАММА ПРОЕКТНОГО СЕМИНАРА «ЭЛЕКТРОННЫЙ ПОРТФОЛИО В СИСТЕМЕ АТТЕСТАЦИИ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ».....	8
ЭЛЕКТРОННЫЙ ПОРТФОЛИО В СИСТЕМЕ АТТЕСТАЦИИ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ: ПРОБЛЕМЫ, ПЕРСПЕКТИВЫ И РЕАЛЬНАЯ ПРАКТИКА (О.Г. Смолянинова).....	19
ЭЛЕКТРОННЫЙ ПОРТФОЛИО КАК ЭЛЕМЕНТ РЕЙТИНГОВОЙ ОПЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ МЕДИЦИНСКОГО ВУЗА (Н.Г. Шилина, Д.А. Россиев).....	31
ЭЛЕКТРОННЫЙ ПОРТФОЛИО ПРЕПОДАВАТЕЛЯ В КОНТЕКСТЕ ОБЕСПЕЧЕНИЯ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ (И.Ю. Степанова, В.А. Адольф).....	42
СОЗДАНИЕ И РАЗВИТИЕ ЭЛЕКТРОННЫХ ПОРТФОЛИО ПРОФЕССОРСКО- ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОГО СОСТАВА ИППС СФУ (О.А. Лукьянова).....	49
КОМПЕТЕНТНОСТИ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ, РАБОТАЮЩЕГО В ПРОЕКТНОМ ПОДХОДЕ (А.К. Лукина).....	60
КОНФЛИКТЫ ВНЕШНЕЙ И ВНУТРЕННЕЙ ИНСТАНЦИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АТТЕСТАЦИИ (Б.И. Хасан).....	68
ЭЛЕКТРОННЫЙ ПОРТФОЛИО В СИСТЕМЕ АТТЕСТАЦИИ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ИНЖЕНЕРНО-ФИЗИЧЕСКОГО НАПРАВЛЕНИЯ (М.С. Лобасова).....	72
АТТЕСТАЦИЯ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ: РОССИЙСКИЙ И ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ (Р.С. Глухих, О.Г. Смолянинова).....	78
ОСОБЕННОСТИ ОПЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ТВОРЧЕСКИХ СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ (СМ. Геращенко).....	86
ЭЛЕКТРОННЫЙ ПОРТФОЛИО КАК СРЕДСТВОУЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЙ И ОБРАЗОВАТЕЛЬНО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКОЙ КООПЕРАЦИИ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ВУЗА (А.М. Аронов).....	89
РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ ПРОЕКТНОГО СЕМИНАРА «ЭЛЕКТРОННЫЙ ПОРТФОЛИО В СИСТЕМЕ АТТЕСТАЦИИ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ».....	92
СХЕМЫ, РАЗРАБОТАННЫЕ НА ПРОЕКТНОМ СЕМИНАРЕ.....	95
Схема 1 (Достовалова Е.В., Степанова И.Ю., Смолянинова О.Г., Лукьянова О.А.).....	96
Схема 2 (Хасан Б.И., Вознюк Е.В., Лобасова М.С, Савченко Е.Е.).....	97
Схема 3 (Шилина Н.Г., Ляпин А.П., Бусыгина О.М., Глухих Р.С.).....	98
Схема 4 (Аронов А.М., Скутина Т.В., Лузакова А.Ф.).....	99
PHOTO REPORT.....	100

ЭЛЕКТРОННЫЙ ПОРТФОЛИО В СИСТЕМЕ АТТЕСТАЦИИ
ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ:
ПРОБЛЕМЫ, ПЕРСПЕКТИВЫ И РЕАЛЬНАЯ ПРАКТИКА

Смолянинова Ольга Георгиевна (smololga@mail.ru)
Сибирский федеральный университет (СФУ)

Аннотация

Технология Электронного портфолио может использоваться в образовании для различных целей: презентации, оценивания, развития, рефлексии. В статье представлено обоснование возможностей метода е-портфолио для системы аттестации преподавателей вузов, их профессионального развития и выстраивания карьеры. Описан реальный опыт использования е-портфолио преподавателей в Институте педагогики, психологии и социологии СФУ. В Сибирском федеральном университете в рамках пилотного проекта IREX UASP IREX FY09 -UASP -Smolyaninova - 09-13 июля 2009г. был проведен проектный семинар, в рамках которого, обсуждалась реалии и дефициты, существующей системы аттестации преподавателей вузов. В статье отражены результаты исследований и анализа российской и зарубежной практики аттестации преподавателей в высшей школе. Описаны цели и задачи проекта, а также возможные организационно-методические схемы реализации системы аттестации на основе электронного портфолио.

**E-PORTFOLIO IN THE SYSTEM OF TEACHERS' ASSESSMENT:
PROBLEMS, PERSPECTIVES AND PRACTICAL EXPERIENCE**

Olga Georgievna Smolyaninova (smololga@mail.ru)

Siberian Federal University

Abstract

E-portfolio technology can be used in education for different purposes: presentations, assessment, and reflexion. The article contains the grounds for E-portfolio method for teachers' assessment at higher educational institutions, their professional development and career planning. The article describes the real experience in using teachers' E-portfolio at Institute of Education, psychology and sociology of SFU. In Siberian Federal University within IREX Pilot Project UASP (Head of the Project Smolyaninova O.G.) FY09 09-13 July 2009 was held projecting workshop. The Workshop was devoted to discussion of the existing in Russia teachers' assessment system and its deficits. The article includes the results of research and analysis of Russian and foreign practice in teachers' assessment in higher education. It also includes the Project goals and the objectives, and organizational and methodological schemes of realization of assessment on the basis of E-portfolio.

Введение

Современная система аттестации преподавателя вуза должна ориентироваться на повышение качества высшего образования, кроме того, она должна содействовать профессиональному развитию преподавателей и мотивировать его на научные достижения и карьерный рост. Существующая же система аттестации является в большей степени формальной и субъективной, оценивая лишь по формальным показателям текущую ситуацию отдельных научно-методических характеристик.

Проблема заключается в том, что аттестует преподавателя не профессиональное сообщество, а несколько администраторов по весьма поверхностным и формальным индикаторам. Таким образом, существующая система аттестации не мотивирует преподавателя на профессиональные достижения и личностный рост, не способствует профессиональному самоопределению и развитию.

Начнем все по-порядку. Проведем ревизию существующих моделей аттестации в российских вузах. По литературным данным их существует около 40. Ниже мы остановимся лишь на самой распространенной традиционной системе, приведем альтернативную балльную систему, а о рейтинговой системе аттестации преподавателей в медицинском вузе в своих работах расскажут наши коллеги.

1. Обзор традиционных процедур аттестации

По нормативным документам вуза, основной целью проведения аттестации в университете является обеспечения кадрового роста и результативности работы профессорско-преподавательского состава и научных сотрудников, повышения интеллектуального потенциала коллектива. Аттестация проводится на основе документальных данных. Основным документом при проведении аттестации является отчет аттестуемого за отчетный период работы. Данный отчет рассматривается на заседании кафедры и подписывается заведующим кафедрой, а отчет заведующего кафедрой рассматривается на ученом совете факультета (института) и подписывается деканом (директором). Кроме того, аттестуемый представляет заверенный список научно-методических публикаций за последние 5 лет. После успешно прошедшей аттестации и выборов (или перевыборов) на очередной срок преподаватель университета, заключив рабочий контракт, делает облегченный вздох и расслабляется до следующей аттестации. По истечении срока контракта сотрудники аттестуются заново аттестационной комиссией университета.

Лица, положительно аттестованные за отчетный период, рекомендуются для избрания на очередной срок (как правило, 5 лет). Для избрания на очередную, более высокую должность показатели результативности работы претендента в предшествующие пять лет работы должны соответствовать требованиям этой должности. Из чего следует,

что должны быть четко прописаны требования к каждой преподавательской должности с учетом специфики (миссии, стратегии развития, приоритетов развития) конкретного университета.

Процедурно выборы на замещение преподавательской должности проводятся сначала на заседании кафедры, далее на ученом совете факультета. Как правило, эти выборы проводятся на безальтернативной основе. По аналогичной схеме, опять же, как правило, без всякого реального конкурса проводятся выборы на должности и звания доцента или профессора.

Избирание происходит на заседании ученого Совета университета, где большинство членов работают в других научных сферах и не могут судить о профессиональных и научных достижениях претендента на избрание с позиции высококвалифицированного эксперта. Поэтому при голосовании, как правило, полагаются на мнение кафедры. Лишь в очень редких случаях в качестве претендентов на замещение должности профессора или доцента избираются претенденты с других организаций. Как правило - претенденты на должность - это в основном положительно аттестованные за предшествующий период работы сотрудники родного университета, отвечающие указанным требованиям к кандидатам.

За редким исключением, процедура аттестации проходит весьма формально, и выборы осуществляются на безальтернативной основе. Соискатель на должность доцента или профессора представляет лишь письменный отчет, содержащий информацию об основных читаемых курсах, список научных и учебно-методических публикаций за последние 5 лет. На основе представленных данных составляется так называемая «объективка» - таблица с перечнем основных достижений соискателя. И по ней принимается решение о соответствии претендента должности.

Правда в ряде российских вузов используется иная, например балльная процедура выбора на должность. Где каждое достижение оценивается в баллах.

В соответствии с моделью аттестации ИОМАС

Количество баллов, необходимое для аттестации зависит от должности. Профессор - не менее 5 баллов, доцент - не менее 4 баллов, старший преподаватель - не менее 3,5 балла, ассистент - не менее 3 баллов. В схеме набора баллов присутствует оценка различных видов деятельности преподавателя, среди которой:

Учебная работа

1. Суммарная учебная нагрузка за отчетный период;
2. Лекционная нагрузка и работа с аспирантами в среднем за отчетный период;
3. Качество проведения занятий;

4. Подготовка высококлассных выпускников, профессионалов.

Методическая работа

1. Издано типографским способом за отчетный период:

- монографий;
- учебников;
- учебных пособий;
- глав в учебниках и учебных пособиях;
- лекций, методических указаний;
- электронные издания.

2. Редактирование учебников, учебных пособий и сборников.

Организационно-методическая работа

1. Участие в заседаниях:

- ученого совета;
- ученого совета факультета;
- методического совета агроуниверситета;
- методической комиссии факультета;
- научно-технического совета;
- кафедры;
- ректората;
- редакционно-издательского совета;
- диссертационного совета;
- защита докторской;
- защита кандидатской;
- оппонирование;
- работа в диссертационном совете.

Научно-исследовательская работа

Научная деятельность

1. Научно-исследовательская работа (при наличии отчета кафедры в деканате).

2. Защита диссертации за отчетный период:

- докторская
- кандидатская

3. Руководство защищенными диссертациями:

- докторской
- кандидатской
- магистерской

4. Наличие полного отчета по НИР по разделу в утвержденной теме.

5. Публикации:

- в центральных журналах (в сумме для профессора за рубежом необходимо >0,3; для доцента >0,2);
авторские свидетельства;
патенты;
в ведомственных изданиях.

6. Участие в хозяйственных работах (тыс. руб.).

7. Руководство студенческими НИР:

- опубликованными в печати
- удостоенными дипломов на региональных и российских конференциях

Воспитательная работа

1. Кураторство (150 часов).

2. Разовые мероприятия.

Повышение квалификации

Повышение квалификации.

Несмотря на явное преимущество, данная модель так же страдает формализмом. Вряд ли балльно-количественная оценка свидетельствует о качестве и профессионализме преподавателя. Следует отметить, что давно уже ушли в лету открытые лекции и занятия, никакая экспертная комиссия не проверяет качество научных и учебно-методических публикаций, преподавателя оценивает небольшая группа людей, которые часто не обладают достаточной квалификацией, а лишь наделены формальными административными полномочиями. Из аттестационной процедуры исключены потребители образования - студенты.

Существующая система аттестации профессорско-преподавательского состава в Российских вузах в основном формализована и не объективна, закрыта от широкой общественности и безальтернативна. Она нацелена на оценку текущих достижений, а не на профессиональное развитие и самосовершенствование преподавателя вуза.

2. Аттестация преподавателей на основе метода е-портфолио

В условиях модернизации системы высшего образования России очень важно новое объективные технологии в системе аттестации педагогических кадров университета. Это связано с тем, что качество образования в высшей школе напрямую зависит от качества образовательных ресурсов. Е-портфолио преподавателя позволит создать электронную папку научных и преподавательских достижений профессуры ВУЗа, включить в систему аттестации профессиональное сообщество, а не только

администрации ВУЗа, сделать процесс аттестации преподавателя открытым и объективным.

В условиях модернизации высшего образования в системе аттестации на ведущие позиции выходят показатели достоверности и максимальной эффективности. Прежние оценки по единичным показателям допускают высокий процент ошибок, цена которых довольно высока. Поэтому все большее значение приобретают формы комплексного оценивания. К ним, прежде всего, относится аутентичное оценивание. Аутентичное оценивание - это вид оценивания, применяющийся, прежде всего, в практико-ориентированной деятельности и предусматривающий оценивание сформированности умений и навыков личности в условиях помещения ее в ситуацию, максимально приближенную к требованиям реальной жизни - повседневной или профессиональной.

Труд преподавателя связан с ежедневной практикой в научно-образовательном пространстве вуза. Поэтому и оценка его эффективности должна оцениваться достоверными методами, а не устаревшими формами традиционной аттестации, с формальными статистическими показателями выпущенных статей и проведенных занятий.

В качестве эффективного метода аттестационной оценки труда преподавателя можно рассматривать метод е-портфолио. Кроме того портфолио является разновидностью аутентичного оценивания, ориентированной на результат и развитие.

ИППС сибирского федерального университета проводит эксперимент по введению метода электронного портфолио в систему оценочного инструментария и метода развития профессорско-преподавательского состава института. Мы считаем крайне важной начало работы по проектированию и созданию системы аутентичного мониторинга успешной деятельности преподавателей и в нашем институте. С примерами портфолио преподавателей можно ознакомиться на сайте института www.ipps.institute.sfu-kras.ru.

Для профессорско-преподавательского корпуса аутентичность может быть в оценивании компетентностей службами профессиональной аттестации, так и самообследования, самоанализа, самооценки и проектирования саморазвития самого преподавателя. Данная система позволяет выйти на рыночные условия взаимодействия работодателя и работника, при котором оплата труда может более адекватно соответствовать ключевым надпрофильным и узкопрофессиональным компетенциям. Наличие инструмента системного анализа компетентностей в динамике развития позволяет работнику доказательно требовать корректировки оплаты труда в адекватной динамике роста.

Возможности технологии е-портфолио

Электронный портфолио как технология разработана для сбора и использования артефактов и результатов профессионального развития в виртуальной среде, предполагает демонстрацию и развитие компетентностей, знаний и навыков. Е-портфолио служит для хранения в электронном архиве разнообразных **данных**. Среди которых могут быть:

- Результаты профессионального развития (формальные и неформальные).
- Рефлексия /рефлексивные практики.
- Документы, отчеты, ссылки.
- Планы (карьерные, личные).
- Сертификаты и дипломы.
- Документальные подтверждения (внешняя оценка).
- И др.

Технология е-портфолио может использоваться для **поддержки**:

- планирования карьеры;
- неформального и формального одобрения, признания;
- трудоустройства;
- повышения квалификации.

Beetham (2004), выделил четыре основных цели ePortfolio: оценка, обучение, презентация и профессиональное развитие.

- Цель процесса разработки портфолио - это дать возможность автору выделять и размышлять над своими сильными и слабыми сторонами, используя формирующую обратную связь.

- ePortfolio как инструмент поддержки преподавателя в рефлексии и планировании карьеры.

На наш взгляд технология электронного портфолио является инструментом мотивации и профессионального развития для самого разработчика - преподавателя. А для администрации, е-портфолио могут служить бесценным источником объективных данных для разнообразной аналитики и принятия управленческих решений.

- Е-Portfolio преподавателя предоставит возможность администрации объективно оценивать деятельность преподавателя, а также, соответствующими способами, поддержать успехи и предпочтения ППС

- Технология е-портфолио обладает потенциалом катализации и интеграции в электронном пространстве профессиональных сообществ, демократизации процедур внешней оценки и внешнего признания с открытостью для широкой аудитории содержания индивидуальных достижений.

- E-Portfolio должно быть «е-пространством» для преподавателей, где они могут иметь собственную «представленность» в научно-образовательном сообществе вуза, где преподаватели, возьмут ответственность за свои индивидуальные научно-методические разработки и педагогические технологии, используемые в обучении студентов, займут *активную позицию* в университете

Электронный портфолио преподавателя для администрации университета

Для университетской администрации электронный портфолио преподавателя, на наш взгляд, позволит повысить качество аттестационной экспертизы профессиональной деятельности преподавателей. Сами преподаватели будут заинтересованы собрать объективную и разнообразную информацию о своих научных, образовательных, методических достижениях. Администрация университета сможет привлечь к аттестационной процедуре профессиональных экспертов из той научной сферы, в которой специализируется преподаватель. А сам преподаватель сможет получить отзывы о своей работе коллег и внешних профессионалов. Все это позволит сделать систему аттестации публичной, открытой и мотивирующей преподавательский персонал университета не только на оценку собственной работы, но и на новые достижения и профессиональное развитие.

Электронный портфолио преподавателя для самого преподавателя

Для преподавателей университета: разработка собственного е-портфолио позволит провести ревизию и учет своих научных, педагогических, методических, общественных и личностных достижений, занять рефлексивную позицию в ВУЗе. «Ревизия» индивидуальных достижений должна помочь повысить самооценку с одной стороны, а с другой, - понять свои проблемы и дефициты, оценить ресурсы личностного и профессионального развития. Создание, модификация, изменение индивидуального е-портфолио будет способствовать развитию внутренней мотивации на профессиональные достижения. По мнению многих авторов, работа над электронным портфолио также способствует развитию информационной, презентационной и коммуникативной компетентностей, а также мультимедиа компетентности.

В институте педагогики, психологии и социологии СФУ существующие научные и методические разработки по е-портфолио, апробированы в течении двух лет.

Перспективы и возможные риски использования е-портфолио

К преимуществам процедур оценивания с помощью технологии е-портфолио, многие авторы относят следующее:

- Оценка исходит из различных источников.
- Возможно качественная и количественная оценка.

- Оценка ориентирована на длительный период.
- Включенность самооценки и внешней независимой оценки

Возможные проблемы внедрения технологии е-портфолио в систему аттестации:

- Проблемы надежности данных и справедливости оценки внешними экспертами.
- Трудозатратность для преподавателя (особенно, если е-портфолио создается в дополнение к традиционной системе аттестационных процедур оценки).
- Необходимость развития формализованных и качественных критериев оценки, материалов, представленных в портфолио
- Трудность анализа, соединения, обоснования изменений развития преподавателя.
- Нечеткость критериев отбора материалов может привести к набору подделок.
- И др.

***Содержание проекта пилотного проекта IREX UASPIREX FY09 -UASP -
Smolyaninova — 09***

Предпосылками выбора темы гранта и фокус на системе аттестации преподавателей послужили перечисленные ниже основания.

1. Необходимость повышения качества образования в соответствии с программой развития СФУ. Намерение администрации ИППС СФУ применить существующую систему аттестации преподавателей СФУ с ориентацией на объективные показатели, свидетельствующие о научных и педагогических достижениях и мотивирующих преподавателей СФУ на профессиональное развитие.

2. Следует отметить, что на сегодняшний день в СФУ не выстроена система развития карьеры преподавателя и мотивации на высокие научные и преподавательские достижения. Существующая система аттестации фиксирует конкретные формальные результаты, выраженные в количестве опубликованных статей, монографий, учебных пособий и т.п. Система аттестации преподавателей формальна и не отвечает на вызовы времени

3. Существующие проблемы в системе аттестации преподавателей не позволяют обеспечить качественный отбор при найме и переаттестации в то время как статус СФУ позволяет ориентироваться на конкурентный рынок труда (преподавательских услуг).

4. Предварительные разработки структуры преподавательского е-портфолио в ИППС СФУ, основанные на всестороннем изучении российского и зарубежного опыта.

5. Современная электронно-технологическая база университета. В рамках Федеральной программы развития все штатные преподаватели СФУ получили персональные ноутбуки, на которых можно готовить материалы для персонального

электронного портфолио, редактировать рабочие материалы портфолио, публиковать их в интернет, просматривать портфолио преподавателей-коллег.

Предпосылками гранта ,также, послужил а прямая поддержка администрации СФУ данных разработок. Задел научного коллектива (руководителя и участников проекта) в виде предварительных теоретических и практических наработок по тематике гранта в рамках реализованных научно-методических проектов, публикаций, разработанных научно-методических материалов.

Цели проекта:

- Построение современной системы оценки качества деятельности преподавателя, ориентированной на его профессиональное развитие.
- Разработку модели использования технологии е-портфолио в системе аттестации преподавателя и профессионального развития.

Среди механизмов реализации проекта:

- Изучение российского и зарубежного опыта.
- Проведение проектных семинаров.
- Обсуждение, разработка критериев и индикаторов измерений АД11, уточнение Апробация в ИППС СФУ.

Существующие проблемы, на решение которых направлен проект

В настоящий момент в СФУ отсутствует концепция единой электронной научно-образовательной среды, как и стратегии электронного образования и электронного сообщества сотрудников и студентов университета. Электронный портфолио преподавателей и студентов может стать элементом электронного социума университета, визитной карточкой, инструментом профессионального развития, универсальным способом самопрезентации в виртуальном пространстве и рефлексии.

Основные шаги по реализации проекта:

Для успешной реализации проекта необходимо изучить опыт других (российских и зарубежных ВУЗов), обсуждая в профессиональных сообществах, на конференциях и семинарах наши наработки в сфере е-портфолио.

Необходимо накопление собственного опыта и критический анализ (с учетом рисков, проблем) использования метода е-портфолио преподавателей для системы аттестации в ВУЗе.

Необходима разработка методических инструкций по созданию и редактированию материалов е-портфолио преподавателей.

Необходимы социологические исследования о восприятии данного метода преподавателями и администрацией вуза.

Способы оценки результатов проекта

На наш взгляд, индикаторы, показывающие успех данного метода при проведении административных реформ, можно получить на основе рефлексивных отчетов самих преподавателей СФУ сравнив традиционный опыт аттестации и аттестации на основе е-портфолио экспертной оценки администраторов СФУ и экспертов других ВУЗов об влиянии метода е-портфолио преподавателей на повышение качества образования в ВУЗе. Анкетирование преподавателей и администрации университета о результативности данного метода в системе аттестации позволит получить данные для аналитического анализа и экспертизы эффективности метода е-портфолио в аттестации.

Проект состоит из 2-х этапов:

- 1 этап: 16 июня- 15 сентября 2009г.

Включает изучение российского опыта оценки аттестации преподавателей современного вуза. Изучение опыта использования технологии е-портфолио в системе аттестации педагогических, управленческих и научных кадров. Предполагается проведение проектного семинара с администраторами, преподавателями и сотрудниками СФУ и других вузов г. Красноярск. Проведение социологического опроса с целью изучения проблем существующей системы аттестации преподавателей вуза и возможностей использования метода е-портфолио в аттестации преподавателей.

- 2 этап: 16 сентября- 30 ноября 2009г.

Предполагает изучение зарубежного опыта оценки аттестации преподавателей современного вуза, презентация промежуточных результатов проекта в рамках научных семинаров и конференций в России и за рубежом. Предполагается проведение заключительного семинара с администраторами, преподавателями и магистрами, студентами СФУ. Апробация внедрения метода е-портфолио в системе аттестации преподавателей ИППС СФУ. Разработка методических рекомендаций по совершенствованию системы аттестации преподавателей вуза и на основе метода е-портфолио.

Заключение

Результаты проекта предполагается внедрить в реальную практику аттестации преподавателей института педагогики, психологии и социологии СФУ. В заключении следует отметить значимость электронного портфолио преподавателя для студентов университета. Так, представленность педагогических принципов в индивидуальном портфолио преподавателя позволит студенту понять критерии оценивания, педагогические позиции, требования, установки отдельных преподавателей. Таким образом, будет реализовываться тенденция на сближение целевых установок и позиций

студента и преподавателя. Кроме того, студенты, ознакомившись с научными разработками преподавателей через электронный портфолио смогут определиться с выбором тематик курсовых и дипломных работ и научным руководителем. А преподавателю эффективная презентация в сети своих профессиональных достижений позволит найти среди студентов единомышленников и учеников в своих научных разработках.

